

PRINCIPIOS DEL BUEN GOBIERNO EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS DEL MAGISTERIO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Estudiante (es)
Sandra Villarreal Pérez

Tutor(es) Enohemit Olivero Vega

RESUMEN

Con esta investigación se pretendió encontrar estrategias para contribuir al dinamismo de los procesos administrativos que solucionaran las situaciones entre las que se encuentra el estrés laboral en el personal administrativo que pertenece a la Oficina del Fondo de Prestaciones Sociales de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico y así optimizar los procesos de comunicación con la Fiduprevisora S.A que den celeridad a los requerimientos de los docentes para el reconocimiento y pago de sus cesantías y determinar las acciones que conduzcan a la excelencia en el Talento Humano.

Se trató de una investigación de tipo cuantitativo con la que se pretendió determinar si la aplicación de los principios del buen gobierno en la administración de los recursos del magisterio influía positivamente en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina del Fondo de Prestaciones sociales de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico.

Se obtuvo como principal resultado que la imposición de una normativa que permita que se les exijan a los trabajadores de la Secretaría de Educación del Atlántico, una responsabilidad pecuniaria respecto al pago de sanción moratoria por el pago no oportuno de las cesantías es un riesgo psicosocial inminente al generarles estrés, ansiedad y angustia, muy a pesar que en general en la entidad se cumple con la mayoría de los factores necesarios para el buen desempeño de los funcionarios. De igual manera, se observó que la afectación a estos trabajadores se encuentra en el retardo de la Fiduprevisora SA en el cumplimiento de sus labores, lo que a su vez retrasa el pago de las cesantías a los docentes.

Antecedentes:

En la investigación realizada por Serrano Rodríguez et al (2018) titulada "Bienestar psicológico de las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y

productivos” se da a conocer los resultados de investigación en la variable Bienestar Psicológico en las organizaciones que hacen parte de la administración pública, donde se muestran antecedentes de investigaciones a nivel mundial, de Latinoamérica y nacional. Como resultado se destaca que el bienestar psicológico en las Áreas de Gestión Pública es percibido como un fenómeno que está relacionado con agentes ambientales del entorno de trabajo que pueden generar satisfacción. Finalmente se profundiza en las afectaciones que pueden presentar los profesionales en esta área evidenciando las consecuencias que tiene el entorno laboral en los empleados.

El desarrollo del clima organizacional propicia un ambiente satisfactorio que genera una mayor productividad fomentando una mayor eficacia y eficiencia a la hora de realizar cualquier actividad relacionada con el deber profesional y buscando la adaptación de los trabajadores al contexto del trabajo. (Marín, et al., 2017; García, et al., 2018) bajo el respeto de la dignidad humana ante cualquier circunstancia (Bonilla, et al., 2017).

Se considera que el bienestar psicológico está directamente relacionado con el compromiso organizacional y la estabilidad laboral. Existen referentes teóricos y hallazgos investigativos sobre el bienestar psicológico en las organizaciones estatales (Vásquez y Agudelo, 2017). Dentro de los procesos de Implementación en este capítulo se explica el momento del proceso de la política pública en el que se ejecutan las acciones que hacen parte de la estrategia diseñada durante la formulación y que reflejan lo que se considera es la mejor acción para solucionar el problema socialmente relevante. Comprender el alcance de esta fase es fundamental para entender el papel de las políticas públicas en la relación entre el Estado y la sociedad y su gestión efectiva en la garantía de derechos.

La fase de implementación es comúnmente marginada de la discusión política, entendiendo que por su énfasis técnico no es susceptible de fallas y dificultades, cuando en realidad sucede todo lo contrario. Es una fase que incluye momentos claves para la determinación del éxito o fracaso de la política pública. Según Pressman y Wildavsky, citados en Parsons (1995), la implementación se trata del proceso de interacción que existe entre la configuración de objetivos y las acciones necesarias para alcanzarlos.

Como bien lo menciona Roth (2004) ha sido tradicionalmente abordada como un problema limitado a la administración, es decir, como un problema técnico de ejecución. A pesar de esto resulta necesario contemplar su carácter político, siendo esta la perspectiva desde la cual la fase de implementación se hace realidad. Una de las definiciones de implementación más influyentes es planteada por Mazmanian y Sabatier (1983), como aquella que consiste en llevar a cabo una decisión de política básica son producto de las deficiencias en planeación, especificación, ejecución etc.

Autores como Salazar, et al., (2009) afirman que el clima organizacional ejerce una significativa influencia en la cultura de la organización, ya que comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. Por ende, los miembros de la organización determinan en gran parte su cultura y, en este sentido, el clima organizacional ejerce una influencia directa, porque las percepciones de los individuos determinan sustancialmente las creencias, mitos, conductas y valores.

Asimismo, estos autores consideran que la identidad de los miembros, el énfasis de grupo, el perfil de la decisión, la integración, el control, la tolerancia al riesgo, los criterios de recompensa, la tolerancia al conflicto, el perfil de los fines o medios y el enfoque de la organización son parte fundamental de la cultura organizacional, y que esta puede facilitar o dificultar la solución de los problemas relacionados con la adaptación al entorno y la integración interna.

Para Pardo y Díaz (2014), el papel del capital humano en todo proceso de cambio organizacional, se enmarca en una visión centrada en analizar, prever y potencializar el comportamiento, así como en las dinámicas internas de las relaciones, el conocimiento y el que hacer de las personas en su contexto.

El propósito principal de este estudio consistió en comprender cómo los procesos de capacitación y de desarrollo de competencias se convierten en factores clave para la transformación organizacional en un grupo empresas de la ciudad de Bogotá, desde la visión de los líderes de Gestión Humana. La metodología se basa en un estudio de tipo exploratorio - descriptivo con un alcance correlacional ya que pretende entender mejor aún la política pública y la gestión estratégica del recurso humano en las empresas.

Respecto del cambio organizacional Pardo y Díaz (2014), señalan que: Se debe preparar a las personas con anterioridad al proceso de cambio. Equipos de trabajo tomados por sorpresa o con expectativas negativas frente al cambio obstaculizan el proceso. Asimismo, los colaboradores requieren de tiempo para motivarse, adaptarse y comprometerse con el cambio, sin embargo, los gerentes esperan cambios y resultados rápidos sin recordar que personas no comprometidas con él son más obstáculo que ayuda, hay que convertir al grupo en aliado estratégico. También se debe retroalimentar el proceso constantemente. Colaboradores informados serán colaboradores comprometidos con el cambio. Por último, se debe mostrar transparencia y claridad en el proceso, así como ofrecer alternativas que no lesionen a los colaboradores cuando sea necesario tomar decisiones radicales a causa del cambio. Con base en lo anterior, los cambios en la organización no se dan en el vacío o sin razón aparente, ya que pueden ser un proceso planeado y sistemático de índole Reactivo, es decir para hacer frente a los cambios del entorno (clientes, proveedores, tecnología, mercado, políticas, etc.) o Proactivo, para mitigar el impacto de cambios futuros en dicho entorno y estar preparados para ellos con los recursos, las estrategias y las necesidades de la organización y de su gente.

Para Cubillos, Velázquez y Reyes (2014) el sector público, la definición de clima organizacional no discrepa mucho de los autores mencionados anteriormente, ya que la considera el conjunto de percepciones que tienen los funcionarios acerca de la entidad para la que laboran, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: estilos de dirección, procesos y procedimientos, políticas, horarios, capacitaciones, calidad de vida laboral, relaciones laborales, instalaciones físicas, etc.

Es por lo anterior que se propone que al interior de las entidades se tenga como estrategia medir periódicamente (por lo menos una vez el año) el clima organizacional, para medir si las acciones que se están tomando para brindar buen ambiente laboral a los empleados están siendo fructíferas; de igual manera, para que la medición del clima sea eficaz, es imprescindible garantizar la comunicación de los resultados y, finalmente, el diseño, la puesta en marcha y el cumplimiento de un plan de acción.

La idea es que todas las entidades del Estado realicen una medición anual del clima organizacional para poder generar planes de acción que mejoren las debilidades detectadas, y se debe seguir el esquema de variables anteriormente mencionado. Ahora, lo cuestionable de este sistema es que considera que todas las entidades del Estado son iguales, lo que limita un poco el campo de acción de estas para poder actuar frente a esta variable.

En su investigación titulada “Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: Hacia un modelo de organización saludable en Colombia”, Nader, Peña y Sánchez (2014) explican que durante años los investigadores se han centrado en la identificación de factores de riesgo en el desarrollo de tareas, en la prevalencia de enfermedades asociadas al trabajo y en el estudio de factores tales como ausentismo, tasas de renuncia o abandono del puesto de trabajo; en definitiva, se concebía las instituciones como fuentes de sufrimiento y problemas.

No obstante, en los últimos años se ha comenzado a estudiar con mayor profundidad la composición de los ambientes de trabajo saludables y fundamentalmente las consecuencias que esto genera a nivel individual, organizacional y, en algunos casos, nacional. En relación con este punto, la literatura revela gran cantidad de definiciones y modelos respecto de las organizaciones saludables. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud define los ambientes de trabajo saludables como aquellos en los que tanto los trabajadores como los directivos realizan acciones conjuntas a fin de mejorar los procesos que lleven a la protección y promoción de la salud y el bienestar de todos los asociados y la sostenibilidad de la institución.

El modelo que propone está compuesto por un núcleo, acciones y 4 caminos o áreas de influencia. El núcleo es básicamente el compromiso por parte de la dirección, el compromiso por parte M. Nader et al / Estudios Gerenciales 30 (2014) 31–39 33 del resto de los trabajadores y los valores, más la ética. Las acciones

contempladas son movilizar, estructurar, evaluar, priorizar, planificar, hacer, cualificar y mejorar. Y los caminos o áreas en las que tanto las acciones como el núcleo del modelo tienen influencia son el ambiente físico, el ambiente psicosocial, los recursos saludables a nivel individual y el compromiso de la institución con la comunidad (Burton, 2010).

Objetivos:

Objetivo general

Determinar la incidencia de la aplicación de los principios del buen gobierno en la administración de los recursos del magisterio para establecer si influyen en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina del Fondo de Prestaciones sociales de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico.

Objetivos específicos

Analizar la pertinencia del manejo administrativo de los recursos del Magisterio para establecer estrategias de mejora en los procesos de liquidación y pago de las cesantías a los docentes.

Identificar la incidencia de la administración de recursos del FNPSM en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico.

Proponer estrategias que se podrían utilizar para maximizar los resultados de eficiencia y eficacia de la administración de recursos del FNPSM.

Materiales y Métodos:

Se trató de una investigación de tipo descriptiva con un alcance correlacional, que buscó descubrir la incidencia que tiene la aplicación de los principios del Buen Gobierno en la administración de recursos del Magisterio y en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina del Fondo de Prestaciones sociales de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico.

El enfoque utilizado es cuantitativo, utilizando la recolección de información para comprobar hipótesis en relación a datos numéricos e interpretación estadísticas que faciliten la comprensión de su comportamiento. Asimismo, el diseño abordado es no experimental, ya que este diseño al ser sistemático y empírico, las variables independientes al haber ocurrido, no se pueden manipular.

Para lograr la profundización del tema, se recurrieron a fuentes primarias y secundarias para la obtención de los datos para la investigación. Las fuentes primarias se suministraron a través de encuesta, en tanto las fuentes secundarias se adquirieron a través de la búsqueda e identificación de artículos de investigación publicados en revistas indexadas de la corriente principal, trabajos empíricos, documentos institucionales y libros referentes al capital intelectual.

Esta investigación tiene un método inductivo que según Rivas y Tena (2007) consiste en generalizar hechos, situaciones, prácticas y costumbres que se observan a partir de casos particulares y que tiene como ventaja el impulso que le da al investigador al ponerlo en contacto con el objeto de la investigación.

La población objetivo para este proyecto fueron 30 funcionarios ubicados en la oficina del Fondo de Prestaciones Sociales de la Secretaría de Educación del departamento del Atlántico

Resultados:

Como resultado del estudio investigativo se demostró que muchos de los encuestados en aspectos como recibir indicaciones o una supervisión por parte de los jefes inmediatos, no afecta a los funcionarios en su desempeño ni en la satisfacción en el trabajo e igualmente sienten que son capaces de adaptarse fácilmente a los cambios que se introducen en la organización y pueden desarrollar las funciones que les son asignadas (43,33%), se encuentran en general satisfechos con su tipo de contrario (66,6%) y con el salario percibido. A su vez, encuentran que cuentan con un buen ambiente laboral (63,33%), lo que es fundamental en una organización para el cumplimiento de objetivos, así como afirma la Organización Panamericana de Salud (2016), que establece que un ambiente laboral saludable no solo mejora la salud de los empleados, sino que también contribuye positivamente a la productividad, la motivación laboral, el espíritu laboral, la satisfacción laboral y la calidad de vida en general.

Ahora bien, específicamente centrándose en la labor llevada a cabo por la Fiduprevisora SA, la situación varía debido que la mayoría de los encuestados se ven afectados por falencias en la administración al no cumplirse los tiempos establecidos por ley para el pago de las prestaciones sociales a los docentes (53,3%), si bien cuenta con capacidad para llevar a cabo su función en debida manera, lo que conduce a que los funcionarios de la Secretaría de Educación se vean en el dilema de tener que hacer frente a acciones en su contra debido a un incumplimiento por parte de esa entidad en virtud de una ley que según ellos, no se les debería aplicar. Esto afecta de manera significativa el desempeño laboral de los funcionarios, por tal razón Pedraza et al (2010) argumentan que el desempeño laboral siempre se ha considerado la base para el desarrollo de manera efectiva y exitosa de cualquier organización; De tal manera que reconocer esos procesos

internos que alteran el rendimiento de los trabajadores es fundamental para que se lleven a cabo los propósitos y metas de la entidad, en este caso, Fiduprevisora SA.

En cuanto a la Fiduprevisora SA, de los resultados de la encuesta realizada se demuestra que no cumple con su labor eficiente y eficazmente, ya que aunque la entidad dispone de los recursos necesarios para la socialización de sus políticas administrativa, no lo hace en los tiempos establecidos, por lo que no contribuye a la satisfacción de las necesidades de los docentes ni se cumple con los fines u objetivos de la organización, no logrando establecer la efectividad organizacional, que según Camue Álvarez (2017) es definida como la eficiencia y efectividad con la que se logran los objetivos de la organización, a través del diseño y funcionamiento actual de un sistema particular, que a su vez corresponde directamente a la forma en que opera la organización, así como los diferentes elementos del sistema organizativo interactúan. Por lo tanto, la efectividad organizacional consiste en identificar los objetivos de la organización y determinar si se han logrado por completo, aspecto que no se ve reflejado en los procesos internos llevados a cabo por la Fiduprevisora SA, generando una afectación tanto a los docentes como a los funcionarios. Finalmente debido a la falta de ejecución de estos procesos dentro de Fiduprevisora SA, se vieron en la posibilidad de serles exigido el pago de las sumas por lo que la entidad territorial tuvo que responder por razón de un fallo judicial.

Conclusiones:

A través de esta investigación se llega a la conclusión que en general para los funcionarios de la Secretaría de Educación del Atlántico, se cumple con la mayoría de los factores necesarios para el buen desempeño de los trabajadores puesto que se encuentran conformes con su tipo de contrato, con su entorno laboral, no se ven afectados con la supervisión, dirección ni con las indicaciones por parte de sus jefes inmediatos e igualmente, sienten que se pueden adaptar a los cambios dentro de la organización y a la carga laboral.

La afectación a estos trabajadores radica respecto a la Fiduprevisora SA, cuyo retardo en el cumplimiento de sus funciones, alteran los tiempos en los cuales se realiza el pago de las cesantías a los docentes y no se cumple con los tiempos establecidos para tal fin, lo que acarrea graves consecuencias para ellos que se retrasan a su vez al existir un retraso por parte de esa entidad.

Esta situación lleva a que estos trabajadores consideren que no deben asumir la labor del pago oportuno de las cesantías a los docentes y en cuanto a lo que más les afecta, no están de acuerdo con que se ejerza contra ellos la acción de repetición por parte de las entidades territoriales.

En cuanto a la implementación de los principios del buen gobierno en la administración de recursos del Magisterio y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la oficina del Fondo de Prestaciones sociales de la Secretaría de Educación del Departamento del Atlántico, hay que tener en cuenta que lo que destaca en los resultados obtenidos con las encuestas, es en general el considerar que la Fiduprevisora SA como entidad encargada del pago de las cesantías a los docentes, no realiza su labor de manera eficiente, siendo la eficacia uno de los principios del buen gobierno y que contribuiría a la satisfacción de los docentes.

Esto en cuanto a que es precisamente la eficacia la que se centra en que se cumplan los objetivos de la organización y que se vean satisfechas las expectativas de los clientes (o usuarios) con un cabal cumplimiento y respeto a los derechos de los administrados como principio fundamental del Estado Social de Derecho.

Palabras clave: Buen Gobierno, principios, estrés laboral, prestaciones sociales

ABSTRACT

The purpose of this research was to find strategies to contribute to the dynamism of the administrative processes that would solve the situations among which labor stress is found in the administrative personnel belonging to the Office of the Social Benefits Fund of the Secretary of Education of the Department of Atlántico and thus optimize the communication processes with Fiduprevisora S.A. that give speed to the requirements of the teachers for the recognition and payment of their severance pay and determine the actions that lead to excellence in the Human Talent.

This was a quantitative research aimed at determining whether the application of the principles of good governance in the administration of teachers' resources had a positive influence on the work performance of public servants in the office of the Social Benefits Fund of the Secretary of Education of the Department of Atlántico.

The main result obtained was that the imposition of a regulation that allows the workers of the Secretariat of Education of the Atlántico to be required to pay a pecuniary responsibility regarding the payment of a moratorium penalty for the untimely payment of severance pay, is an imminent psychosocial risk as it generates stress, anxiety and anguish, despite the fact that in general the entity complies with most of the factors necessary for the good performance of the civil servants.

Likewise, it was observed that these workers are affected by the delay of Fiduprevisora SA in the fulfillment of their duties, which in turn delays the payment of severance pay to teachers.

Background:

In the research conducted by Serrano Rodríguez et al (2018) entitled "Psychological well-being in organizations: An analysis from the economic and productive sectors" the research results on the variable Psychological Well-being in organizations that are part of the public administration are disclosed, where background research at the global, Latin American and national levels are shown. As a result, it is highlighted that psychological well-being in Public Management Areas is perceived as a phenomenon that is related to environmental agents of the work environment that can generate satisfaction. Finally, the affectations that professionals may present in this area are studied in depth, evidencing the consequences that the work environment has on employees.

The development of the organizational climate fosters a satisfactory environment that generates greater productivity, promoting greater effectiveness and efficiency when performing any activity related to professional duties and seeking the adaptation of workers to the work context. (Marín, et al., 2017; García, et al., 2018) under the respect of human dignity under any circumstance (Bonilla, et al., 2017).

Psychological well-being is considered to be directly related to organizational commitment and job stability. There are theoretical references and research findings on psychological well-being in state organizations (Vásquez and Agudelo, 2017). Within the Implementation processes, this chapter explains the moment of the public policy process in which the actions that are part of the strategy designed during the formulation and that reflect what is considered to be the best action to solve the socially relevant problem are executed. Understanding the scope of this phase is fundamental to understanding the role of public policies in the relationship between the State and society and their effective management in guaranteeing rights.

The implementation phase is commonly marginalized from the political discussion, on the understanding that because of its technical emphasis it is not susceptible to failures and difficulties, when in fact the opposite is true. It is a phase that includes key moments for determining the success or failure of public policy. According to Pressman and Wildavsky, cited in Parsons (1995), implementation is the process of interaction between the configuration of objectives and the actions needed to achieve them.

As Roth (2004) mentions, it has traditionally been approached as a problem limited to management, i.e., as a technical problem of execution. Despite this, it is necessary to consider its political character, which is the perspective from which

the implementation phase becomes a reality. One of the most influential definitions of implementation is provided by Mazmanian and Sabatier (1983), as that which consists of carrying out a basic policy decision as a result of deficiencies in planning, specification, execution, etc.

Authors such as Salazar, et al. (2009) affirm that the organizational climate exerts a significant influence on the organization's culture, since it comprises the general pattern of behaviors, beliefs and values shared by the members of an organization. Therefore, the members of the organization largely determine its culture and, in this sense, the organizational climate exerts a direct influence, because the perceptions of individuals substantially determine beliefs, myths, behaviors and values.

Likewise, these authors consider that the identity of the members, the group emphasis, the decision profile, integration, control, risk tolerance, reward criteria, conflict tolerance, the profile of the ends or means and the focus of the organization are a fundamental part of the organizational culture, and that this can facilitate or hinder the solution of problems related to adaptation to the environment and internal integration.

For Pardo and Diaz (2014), the role of human capital in any process of organizational change is framed in a vision focused on analyzing, anticipating and empowering behavior, as well as on the internal dynamics of relationships, knowledge and what people do in their context.

The main purpose of this study was to understand how training and competency development processes become key factors for organizational transformation in a group of companies in the city of Bogota, from the point of view of Human Resources leaders. The methodology is based on an exploratory-descriptive study with a correlational scope since it aims to better understand the public policy and the strategic management of human resources in companies.

Regarding organizational change, Pardo and Diaz (2014), point out that: People must be prepared prior to the change process. Work teams taken by surprise or with negative expectations regarding change hinder the process. Likewise, employees require time to motivate, adapt and commit to the change, however, managers expect quick changes and results without remembering that people who are not committed to it are more of an obstacle than a help, the group must be turned into a strategic ally. The process must also be constantly fed back. Informed collaborators will be collaborators committed to change. Finally, transparency and clarity must be shown in the process, as well as offering alternatives that do not harm the employees when it is necessary to make radical decisions due to the change. Based on the above, changes in the organization do not occur in a vacuum or for no apparent reason, as they can be a planned and systematic process of a Reactive nature, i.e. to deal with changes in the environment (customers, suppliers, technology, market, policies, etc.) or Proactive, to mitigate

the impact of future changes in the environment and be prepared for them with the resources, strategies and needs of the organization and its people.

For Cubillos, Velázquez and Reyes (2014) in the public sector, the definition of organizational climate does not differ much from the authors mentioned above, since it considers it as the set of perceptions that employees have about the entity for which they work, taking into account the following aspects: management styles, processes and procedures, policies, schedules, training, quality of working life, labor relations, physical facilities, etc.

It is for this reason that it is proposed that the organizational climate be measured periodically (at least once a year) within the entities, to measure whether the actions being taken to provide a good working environment for the employees are being fruitful; likewise, for the climate measurement to be effective, it is essential to ensure the communication of the results and, finally, the design, implementation and compliance with an action plan.

The idea is that all state entities carry out an annual measurement of the organizational climate in order to generate action plans to improve the weaknesses detected, and the above-mentioned scheme of variables must be followed. Now, the questionable aspect of this system is that it considers that all state entities are the same, which somewhat limits the scope of action of these entities to be able to act against this variable.

In their research entitled "Prediction of satisfaction and well-being at work: Towards a healthy organization model in Colombia", Nader, Peña and Sánchez (2014) explain that for years researchers have focused on identifying risk factors in the development of tasks, on the prevalence of work-related diseases and on the study of factors such as absenteeism, resignation rates or job abandonment; in short, institutions were conceived as sources of suffering and problems.

In recent years, however, the composition of healthy work environments has begun to be studied in greater depth and, fundamentally, the consequences that this generates at the individual, organizational and, in some cases, national level. In relation to this point, the literature reveals a large number of definitions and models regarding healthy organizations. For example, the World Health Organization defines healthy work environments as those in which both workers and managers take joint actions in order to improve processes that lead to the protection and promotion of the health and well-being of all associates and the sustainability of the institution.

The model it proposes is composed of a core, actions and 4 paths or areas of influence. The core is basically the commitment on the part of the management, the commitment on the part of M. Nader et al / Estudios Gerenciales 30 (2014) 31-39 33 the rest of the workers and the values, plus ethics. The actions contemplated are to mobilize, structure, evaluate, prioritize, plan, do, qualify and improve. And

the pathways or areas in which both the actions and the core of the model have influence are the physical environment, the psychosocial environment, healthy resources at the individual level and the institution's commitment to the community (Burton, 2010).

Objective:

General Objective

To determine the incidence of the application of the principles of good governance in the administration of teachers' resources in order to establish whether they influence the work performance of public servants in the office of the Social Benefits Fund of the Secretary of Education of the Department of Atlántico.

Specific objectives

To analyze the relevance of the administrative management of teachers' resources in order to establish improvement strategies in the processes of liquidation and payment of teachers' severance pay.

To identify the incidence of the administration of FNPSM resources on the work performance of public servants of the Secretary of Education of the Department of Atlántico.

Propose strategies that could be used to maximize the results of efficiency and effectiveness of the administration of FNPSM resources.

Materials and Methods:

This was a descriptive research with a correlational scope, which sought to discover the incidence of the application of the principles of Good Governance in the administration of resources of the Teaching Profession and in the work performance of the public servants of the office of the Social Benefits Fund of the Secretary of Education of the Department of Atlántico.

The approach used is quantitative, using the collection of information to test hypotheses in relation to numerical data and statistical interpretation that facilitate the understanding of their behavior. Likewise, the design approached is non-experimental, since this design, being systematic and empirical, the independent variables, having occurred, cannot be manipulated.

In order to achieve a deeper understanding of the subject, primary and secondary sources were used to obtain the data for the research. The primary sources were provided through a survey, while the secondary sources were acquired through the

search and identification of research articles published in mainstream indexed journals, empirical works, institutional documents and books on intellectual capital.

This research has an inductive method that according to Rivas and Tena (2007) consists of generalizing facts, situations, practices and customs that are observed from particular cases and that has as an advantage the impulse it gives to the researcher by putting him/her in contact with the object of the research.

The target population for this project was 30 employees located in the office of the Social Benefits Fund of the Secretary of Education of the Department of Atlántico.

Results:

As a result of the research study it was shown that many of the respondents in aspects such as receiving indications or supervision by the immediate bosses, does not affect the staff in their performance or job satisfaction and also feel that they are able to easily adapt to changes that are introduced in the organization and can develop the functions assigned to them (43.33%), they are generally satisfied with their type of counter (66.6%) and with the salary received. In turn, they find that they have a good work environment (63.33%), which is fundamental in an organization for the fulfillment of objectives, as well as affirmed by the Pan American Health Organization (2016), which states that a healthy work environment not only improves the health of employees, but also contributes positively to productivity, work motivation, work spirit, job satisfaction and quality of life in general.

Now, specifically focusing on the work carried out by Fiduprevisora SA, the situation varies because most of the respondents are affected by shortcomings in the administration by not complying with the times established by law for the payment of social benefits to teachers (53.3%), Although they have the capacity to carry out their duties in a proper manner, this leads to a dilemma of having to face actions against them due to non-compliance by that entity under a law that, according to them, should not be applied to them. This significantly affects the work performance of officials, for this reason Pedraza et al (2010) argue that job performance has always been considered the basis for the effective and successful development of any organization; so that recognizing those internal processes that alter the performance of workers is essential to carry out the purposes and goals of the entity, in this case, Fiduprevisora SA.

As for Fiduprevisora SA, the results of the survey conducted show that it does not perform its work efficiently and effectively, because although the entity has the necessary resources for the socialization of its administrative policies, it does not

do it in the established times, so it does not contribute to the satisfaction of the needs of teachers and does not meet the purposes or objectives of the organization, failing to establish organizational effectiveness, which according to Camue Alvarez (2017) is defined as the efficiency and effectiveness with which the objectives of the organization are achieved, through the current design and operation of a particular system, which in turn corresponds directly to the way the organization operates, as well as how the different elements of the organizational system interact. Therefore, organizational effectiveness consists of identifying the objectives of the organization and determining whether they have been fully achieved, an aspect that is not reflected in the internal processes carried out by Fiduprevisora SA, generating an affectation to both teachers and employees. Finally, due to the lack of execution of these processes within Fiduprevisora SA, they were in the possibility of being demanded the payment of the amounts for which the territorial entity had to respond due to a court ruling.

Conclusions:

Through this research it is concluded that in general for the employees of the Secretariat of Education of the Atlántico, most of the factors necessary for the good performance of the workers are fulfilled since they are satisfied with their type of contract, with their work environment, they are not affected by the supervision, direction or indications of their immediate bosses and also feel that they can adapt to the changes within the organization and to the workload.

These workers are affected by the Fiduprevisora SA, whose delay in the fulfillment of its functions alters the time in which the payment of severance pay to teachers is made and does not comply with the time established for this purpose, which has serious consequences for them who are in turn delayed because of the delay on the part of that entity.

This situation leads these workers to consider that they should not assume the task of timely payment of severance payments to teachers and, as for what affects them the most, they do not agree with the fact that the action of repetition is exercised against them by the territorial entities.

Regarding the implementation of the principles of good governance in the administration of teachers' resources and its impact on the work performance of public servants in the office of the Social Benefits Fund of the Secretary of Education of the Department of Atlántico, it should be taken into account that what stands out in the results obtained from the surveys, is in general to consider that Fiduprevisora SA as the entity in charge of paying teachers' severance pay, does not perform its work efficiently, being efficiency one of the principles of good governance and which would contribute to the satisfaction of teachers.

This is because it is precisely the effectiveness that focuses on meeting the objectives of the organization and that the expectations of customers (or users) are met with full compliance and respect for the rights of those administered as a fundamental principle of the Social State of Law.

KeyWords: Good governance, principles, work stress, social benefits

REFERENCIAS

Anwandter, P. (2011) Doscientos cuarenta y tres apuntes de vida. Lecturas de transformación. Editorial: Ril.

Ayala, F. Sierra, J. y Huezco, N. (2019). Análisis de los factores que influyen en el desempeño laboral en el proyecto Fleur de Lis by Terravista en San Pedro Sula. Innovare, Ciencia y Tecnología. Vol. 8 Núm. 1.

Batista, C. (2014) Teoría del comportamiento. [Diapositivas] <https://es.slideshare.net/Carola91/teoria-del-comportamiento-38271100>
Beardwell, I., Holden, L. y Claydon, T. (2004). Human Resource Management a Contemporary Approach, (4ª Ed.). Harlow: Prentice Hall.

Blake, O. (2021) Pasado, presente y ¿futuro? de la supervisión laboral. Asociación de Desarrollo y Capacitación Argentina –ADCA-. <https://adca21.com/pasado-presente-y-futuro-de-la-supervision-laboral/>

Bonifacio, J. (2006). La función pública en el buen gobierno. Revista Centroamericana de Administración Pública (50-51): Pp. 9-35. http://biblioteca.icap.ac.cr/rcap/50_51/confer_bonifacio.pdf

Caballero, L. (2017). Acceso a la OCDE: un impulso al buen gobierno <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/acceso-a-la-ocde:-un-impulso-al-buen-gobierno>

Campbell, J. (2000). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette and L.M. Hough (eds) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Palo Alto: CA

Camue Álvarez, A., Carballal del Río, E. y Toscano Ruiz, D. (2021). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades . Scielo.sld.cu. Consultado el 8 de diciembre de 2021 en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010.

Charria, V., Sarsosa, K. y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación Revista Facultad Nacional de Salud Pública, vol. 29, núm. 4, pp. 380-391 Universidad de Antioquia .png, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Creswell, J. (1994). Un marco para el estudio. https://tecnicasmasseroni.files.wordpress.com/2012/02/creswell_caps1_5_6_8.pdf
Código Sustantivo del Trabajo, 165 (2011) (testimony of Ministerio de Protección Social de Colombia Minprotección). <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Colciencias. (2017). DOCUMENTO DE ACTUALIZACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INDEXACIÓN Y RESUMEN-SIR. <https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/convocatoria/documento-sires-abril-2017.pdf>

Colfondos, (s.f.). ¿Qué son las Cesantías?. <https://www.colfondos.com.co/dxp/personas/cesantias/que-son>

Congreso de Colombia (31 de julio de 2006). Ley que regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación. [Ley 1071 de 2006]. DO: 46346.

Congreso de Colombia (6 de marzo de 2014). Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información pública Nacional [Ley 1712 de 2014]

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda (1 de febrero de 2018). Radicación número: 73001-23-33-000-2014-00580-01(4961-15). [C.P. Sandra Lisset Ibarra].

Corte Constitucional, Sala Plena (25 de julio de 2019). Sentencia SU-332. [M.P. Gloria Stella Ortiz]

Cortéz, J. (2012). Seguridad e Higiene del Trabajo. 10ma Edición. Madrid: Tebar
Creswell, J. (1994). Un marco para el estudio. Obtenido de: https://tecnicasmasseroni.files.wordpress.com/2012/02/creswell_caps1_5_6_8.pdf

Cubillos, B; Velásquez, F y Reyes, M (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. ELSEVIER, España. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700126?token=2385A866EE9E6E36770558882D52A0249617217D8AFA56A50FAEDA27C309BD403E51118504C69FEAD2DEB601E32A4D00&originRegion=us-east-1&originCreation=20210513205009>

Departamento Nacional de Planeación (2021). Transparencia y rendición de cuentas. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/DNP/gestion/buen-gobierno/Paginas/transparencia-y-rendicion-de-cuentas.aspx>.

Fernández-Ríos, M., y Sánchez, J.C. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Madrid, España: Diaz de Santos.

Flores, M. (2005) Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista Espacios*. Vol. 26 (2). Pág. 24. <https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260244.html>

Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio-FOMAG (s.f.). Trámite de cesantías. <https://www.fomag.gov.co/tramite-de-cesantias/>

García, J. (2014). Gobierno abierto: transparencia, participación y colaboración en las Administraciones Públicas. *Innovar*, 24(54), 75-88. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/download/46441/47951>

Garza, G. (2014) ¿Qué es un buen gobierno? <https://www.excelsior.com.mx/opinion/german-de-la-garza-estrada/2014/12/16/997919>

Gelida, F. (s.f) elcandidatoidoneo [Blog] <https://elcandidatoidoneo.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo/>

Gil, M. (2011) Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios financieros. Disertación doctoral no publicada, Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz, Camagüey, Cuba.

Gómez, I. (2016). Los cuatro pilares para dirigir con éxito una empresa. *Semana*. <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/los-cuatro-pilares-para-dirigir-con-exito-una-empresa-por-jorge-ivan-gomez/221084/>

Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>

Hernandez, S. R., Fernandez, C., y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). McGRAW-HILL. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández-Vicente, I., Lumbrearas-Guzman, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M. y Juárez-Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala, 59(2). doi: <https://doi.org/10.21149/7758>

Hurtado, J. (2002) Tipos de investigación. <https://es.slideshare.net/conyas16/tipos-de-investigacion-hurtado>

Gelida, F., (s.f) La flexibilidad: una competencia clave en el trabajo. elcandidatoidoneo. <https://elcandidatoidoneo.com/la-flexibilidad-competencia-clave/>

Gelida, F., (2011) La innovación como competencia y sus comportamientos asociados, equipohumano. <https://www.equipo humano.com/la-innovacion-como-competencia-y-sus-comportamientos-asociados/>

La receta de la nueva legitimidad: El buen gobierno, la transparencia y el gobierno abierto. La transparencia y el buen gobierno. (s.f.). JUS Público 11. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/18800/1/La-transparencia-y-el-buen-gobierno_Cap01.pdf

Landy, F., y Conte, J. (2005). Psicología Industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. México: Mc Graw Hill

Latorre, M. (2011). La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral. [Tesis doctoral]. Universitat de València. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=p44Qe1nJeFs%3D>

Mallar, M. (2010) La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. Revista "Visión de Futuro" Año 7, N°1, volumen N°13. Universidad Nacional de Cuyo. http://www.fce.unam.edu.ar/revistacientifica/index.php?option=com_content&view=article&id=184&Itemid=51

Mansilla, f. S. (1995). Las teorías clásicas sobre el buen gobierno y su significación actual. España: md.

Manual De Integridad y Buen Gobierno (2020). Política de Buen Gobierno para la Administración de la Entidad. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/DocumentosSIGEPRE/M-DE-03-Manual-Integridad-Buen-Gobierno.pdf>

Martín, E. (1988). Supervisión Educativa. Madrid: UNED.

Ministerio de Educación (23 de julio de 2018). Decreto Único Reglamentario del Sector Educación [Decreto 1272 de 2018]

Ministerio de Trabajo (s.f.). Preguntas frecuentes sobre auxilio de cesantías. <https://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/auxilio-de-cesantias.html>

Ministerio de Salud. (2016). Entorno laboral saludable . Minsalud.gov.co. Consultado el 8 de diciembre de 2021 en <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>.

Ministerio Hacienda de México (s.f) Principios de la Gestión para Resultados.
<http://www.apartados.hacienda.gob.mx/sed/documentos/filimina2.pdf>

Mora, C. (2011) La calidad del servicio y la satisfacción del consumidor. Revista Brasileira de Marketing, vol. 10, núm. 2, pp. 146-162. Universidade Nove de Julho São Paulo, Brasil

Moreno, B. y Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Editorial de la Universidad Autónoma de Madrid.

Nader, M, Peña, S y Sánchez, E (2012). Predicción de la Satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. ISBN: 09-185-800029. Universidad ICESI. Elsevier España, S.I. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0123592314000461?token=E6A36E83A8A9D448B6C3E7BA7DED1E5A106DA172F2C2A64D3BCC6BC925EF38CEA8A85F56815C473CDE2B2ECBCDAA3735&originRegion=us-east-1&originCreation=20210513205458>

Palmar, R., y Valero. J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios Públicos, 17(39) ,159-188.

Pardo, C y Díaz, O (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. ELSEVIER, España. Fundación Universitaria Konrad Lorenz. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2215910X14700187?token=4007CE6C0E5F434BAAEA84E94EFA58C6B887305938F6BDC91706A4076F8A70AA55AE8D80D4DB2F757005ECD44228A176&originRegion=us-east-1&originCreation=20210513204819>

Prieto, I., Díaz, Y., Fontecha, L. y Abril, J. (2020). Evaluación de factores psicosociales durante el trabajo en casa de los funcionarios del área administrativa del Consorcio Fondo de Atención en Salud, para dar estrategias que mitiguen el riesgo. Corporación universitaria Minuto de Dios.

Puyana, A. (2016). El auxilio de cesantías, intereses y anticipos. Lecciones de derecho laboral; homenaje por los 130 años de la Universidad Externado de Colombia. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. p. 111.

Rivas, R. y Tena, A. (2007) Manual de Investigación Documental. Elaboración de tesinas.
<https://books.google.com.ec/books?id=jl8UIVp1xJIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A. y Flórez-Garay, A. (Ed.) (2018). Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos. Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar.

Rivera, D, Carrillo, S, Forgiony, J, Nuván, I y Rozo, A (2018). Cultura Organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. Revista ESPACIOS ISSN: 07981015

Rodríguez, H. (2015) Teoría del comportamiento humano. [Diapositivas]. <https://es.slideshare.net/eavilarequena/teoria-del-comportamiento-humano-49846921>

Rodríguez, M. (2020). Desviaciones por no Tener un Buen Gobierno Corporativo. In COLAC, Confederación Latinoamericana de Cooperativas de Ahorro y Crédito. <https://www.colac.coop/noticias/315/desviaciones-por-no-tener-un-buen-gobierno-corporativo>

Rubio, d. A. (2013). Gobernanza y enfoque de derechos. Portafolio blogs, 8.

Salanova, M. (2009). Psicología de la salud ocupacional. España: Editorial Síntesis.

Sánchez, M. (2018). Gestión por competencias y desempeño laboral del personal de la Corte Superior de justicia de Tacna, 2017. [Tesis de Maestría]. <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/639/1/Sanchez-Apaza-Maximo.pdf>

Suárez-iñiguez, e. (2001). El buen gobierno. España: estudios políticos.

Torres, J. (2016). La transparencia y el buen gobierno Una perspectiva desde los derechos humanos y las obligaciones de los gobiernos locales. Universidad Católica de Colombia, 130. <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14314/4/La-transparencia-y-el-buen-gobierno.pdf>